

# **CAMBIOS EN LAS RELACIONES LABORALES**

## **Repercusiones en el proceso de inserción laboral de jóvenes procedentes de medios sociales desfavorecidos y con escasa formación**

por **Araceli LÓPEZ CALVO, Lourdes LÓPEZ CALVO y José TABERNER GUASP**

*Universidad de Córdoba*

Ya han transcurrido más de dos décadas de cambio continuo en cuanto a las condiciones de acceso al empleo y a las de su mantenimiento; a la vez han ido variando las políticas laborales instituidas y la legalidad que las respalda. En este marco sociolaboral se ha reavivado –entre otros- el permanente debate sobre la relación entre formación y empleo. Los requerimientos actuales para la inserción de jóvenes en tal escenario han puesto de manifiesto la creciente complejidad que ha adquirido el proceso de transición escuela-trabajo. En él encuentran una especial dificultad aquellos jóvenes que abandonan tempranamente el sistema educativo; sobre todo quienes proceden de medios sociales desfavorecidos constituyen un *colectivo en riesgo* de marginalidad y de exclusión social.

Precisemos que utilizamos el término “exclusión social” para señalar a uno de los extremos de la desigualdad. En la exclusión social se sobreponen varias desventajas, o se acentúa mucho alguna de ellas hasta impedir o dificultar una vida ciudadana “normal”, dotada de derechos y ciertos estándares de autonomía y bienestar. Aquí nos referiremos especialmente, pensando en esos jóvenes, a la situación de incapacidad –socialmente generada- de ganarse la vida “normalmente”. No se ha considerado “normal”, desde hace mucho tiempo, a un trabajador instalado en la provisionalidad laboral permanente, sin horizonte de estabilidad laboral, o sin más salida a la vista que dedicarse a actividades sumergidas o ilegales. Uno de los anclajes de la inclusión ha sido hasta hace poco tener un empleo estable. Pero hoy la población laboral joven menos cualificada a menudo ha de conformarse con una serie continuada de empleos poco duraderos, separados por periodos de paro. Y cuando el primer trabajo se resiste a llegar, o la cadena de empleo queda rota durante demasiado tiempo, la opción de organizar la vida al margen de la relación laboral, e incluso al margen de la ley, cobra fuerza en los medios sociales a los que nos estamos refiriendo.

Mencionaremos en nuestra exposición algunas investigaciones generales y estudios clave dignos de ser referidos; pero nos centraremos más en algunos trabajos más locales que nuestro equipo de investigación ha llevado a cabo sobre ese tipo de jóvenes con capital cultural y social tan precario (López Calvo et al. 2004, Pérez Ferrando et al. 2004). Entiéndase por *capital social* el conjunto de redes sociales y normas de reciprocidad asociadas a ellas a las que tienen acceso los actores para sus actividades económicas o ciudadanas (Putnam y Goss,

2003, 9). De todo ello extraemos conclusiones; algunas de ellas apuntan críticas a una de las posiciones ideológicas más en boga en el debate formación-empleo; en concreto al conformismo en cuanto a la sustitución de “normalidad laboral” por flexibilidad segmentada, la cual se acompaña de la individualización de las relaciones laborales: se responsabiliza al trabajador –o aspirante a tal- de adquirir las competencias que requiere la empresa, e indirectamente de la situación de desempleo en que se encuentra, o del propio despido. Es ésta una variante o componente del neoliberalismo económico-social, desplazador del keynesianismo; su larga sombra no sólo se percibe en el discurso dominante en los medios sino que ha calado en la mentalidad de los jóvenes trabajadores y de quienes organizan cursos de formación ocupacional.

En nuestra exploración cualitativa de ideologemas y actitudes de tales actores implicados, nuestra tarea sociohermenéutica no se limitará, pues, a levantar acta de los discursos recogidos, sino que los confrontaremos con la crítica ideológica y el estado de la cuestión laboral; también adelantaremos valoraciones y propuestas en relación con los cursos de Formación Profesional Ocupacional, como instrumento de inserción de jóvenes pobres con pocos estudios. Alternaremos un enfoque generalista sobre la estructura/cambio del tema que nos ocupa con una aproximación concreta a un caso local.

### ***Cambios en las relaciones laborales***

Como decíamos al principio, ya llevamos más de dos décadas desde que entró en crisis el sistema de trabajo fordista-keynesiano. Se ha impuesto la flexibilización de las formas de organización del trabajo, se han desregulado las relaciones laborales y se ha configurado un mercado de trabajo segmentado que genera la aparición de amplias capas de trabajadores frágiles.

Esta situación es reconocida, desde hace tiempo, como hecho empíricamente incontestable, por los distintos enfoques; tanto por los que revelan un funcionalismo o positivismo más o menos acomodaticio –tal sería para nosotros la obra magna de Castells (1997) *malgré lui-*, como por los practicantes de la crítica social; tal es el caso de quienes se sirven de la llamada teoría del mercado dual, o de las aproximaciones neomarxistas, más centradas en las estrategias empresariales, o de ambas indistintamente (Bilbao, 1993; Miguélez y Prieto, 1991). De facto, en España, tal política ha sido impulsada legislativa e institucionalmente desde 1984. Pero lo que más ha avanzado no es la facilidad para el despido de trabajadores fijos, sino el desarrollo e implantación de modalidades temporales de empleo; hasta el punto de situarnos en cabeza de los países de la OCDE en lo que a índices de contratación temporal se refiere (para todo esto, vid. Polavieja, 2003). Los estudios sobre juventud o la transición escuela-trabajo también se emplazan ateniéndose a este escenario (Martín y Velarde, 2001 o Casal, 1996).

Debemos tener en cuenta que “flexibilidad” no se refiere sólo a facilidad para despedir empleados fijos. Las estrategias empresariales de flexibilidad afectan a diversos factores de la

relación laboral. Simplificando podemos distinguir entre la flexibilidad que afecta a los *factores de trabajo internos* y la que afecta a los *factores externos*. La primera se basa en la polivalencia y adaptabilidad de las técnicas productivas y en la organización empresarial, en la actitud y aptitud de los trabajadores respecto al cambio en los puestos de trabajo, la mayor polivalencia de las funciones y de los servicios (jerarquía de cualificaciones) y la organización del tiempo de trabajo. La segunda se caracteriza por la diversificación de las formas de empleo, por la restauración de las leyes de mercado para la determinación del salario (sin sujeción a reglamentaciones políticas protectoras o a convenios colectivos), de las libertades otorgadas (jurídicamente) al empresario para despedir, contratar y remunerar a los trabajadores, y por la posibilidad de las empresas de sustraerse a costes fiscales y sociales (Boyer, 1986). Dentro de esta flexibilidad externa se sitúan, recientemente, la tendencia empresarial a la subcontratación de servicios, a la externalización de estructuras productivas, a los destajos, al suministro *justo a tiempo* y a otras prácticas del mismo tenor (Rothery y Robertson, 1995).

El triunfo de las relaciones laborales flexibles no se apoya sólo en las funciones económicas (adaptación a la incertidumbre de la demanda), técnicas (posibilidad de automatización e informatización) y sociales (gestión de recursos humanos orientada a una mayor adaptación, individualización e integración); la flexibilidad está además respaldada por una formación ideológica que se ha ido implantando firmemente en la opinión pública. Los empresarios han ganado la batalla de la flexibilidad al lograr que penetre en las políticas institucionales y sea aceptada por la opinión pública esta idea: la flexibilidad es la solución para los problemas del empleo y de la productividad, así como la contratación y los convenios individualizados.

Consideramos esta última aseveración como “ideología de mantenimiento” (Taberner 2003: 112 y ss.); representa bien el desarrollo actual de los acontecimientos económico sociales y los reafirma; pero en absoluto se trata de una ley natural, o algo sin alternativa histórica posible, como sus defensores neoliberales nos quieren hacer creer explícita o tácitamente. Prescindimos aquí de una exposición o crítica más completa del neoliberalismo que nos llevaría demasiado tiempo.

Lo cierto es que la vinculación entre trabajo y ciudadanía construida mediante las políticas keynesianas se ha ido debilitando, se han ido reduciendo las garantías sociales y laborales. Si el Estado de Bienestar se considera uno de los logros estelares de la primera modernidad, su erosión continua devuelve a algunos colectivos a una situación más bien premoderna, aunque haya cambiado el decorado. El trabajo, sea por el desempleo o por su carácter precario, constituye hoy un eje determinante de fractura social (Castel, 1995). Las relaciones laborales son en su conjunto más desventajosas para los asalariados que hace tres décadas, especialmente para quienes se insertan en el segundo mercado de trabajo.

Esta situación va acompañada de un debilitamiento de la fuerza de trabajo como sujeto organizado, de modo que se refuerza el poder de decisión empresarial y la individualización de las relaciones laborales; se asienta el individualismo y la *competitividad hacia abajo* como única

vía de ganar; se acepta de forma esencialista el discurso ideológico de la flexibilidad como única vía posible *-natural e inevitable-* del desenvolvimiento del mercado laboral; y se extienden actitudes victimistas, conformistas y sumisas que reducen toda capacidad de organización y defensa colectiva de las condiciones de empleo (Alonso, 2000).

Y, precisamente, uno de los colectivos que se ve impregnado por esta identidad frágil es el de los jóvenes *poco empleables*, bien por carencia de cualificaciones *competitivas*, bien por carencia de capital social o por ambas cosas. Tanto estos jóvenes, como incluso los que están mejor situados ante el empleo, lo que ya no pueden esperar son facilidades para un ciclo biográfico de trabajo estable al estilo de la generación de sus padres. No sólo desaparece la estabilidad en un empleo, sino incluso en una serie coherente de ellos, en un patrón de empleo. Salvo en sectores convenientemente cualificados, los demandantes de empleo no van a buscar un *trabajo de* sino un *curro* (sic), aunque nada tenga que ver con su anterior empleo o con sus cursos de formación ocupacional. Es lo que se ha llamado el paso de *workers* a *jobbers*. Al desaparecer el pleno empleo y desregularse el mercado laboral, a los jóvenes que buscan empleo no se les suele dar a escoger entre trabajo fijo y protegido o subempleo flexible y plural, sino entre éste último o engrosar la bolsa de buscadores de empleo. Por eso no es extraño encontrar, en éste y en otros colectivos débiles del mercado, un apoyo a las políticas neoliberales de empleo flexible. ¿Acaso debe sorprendernos que los jóvenes desempleados prefieran un primer empleo precario a ningún empleo? Los propios sindicatos españoles, excepciones y declaraciones retóricas aparte, se han concentrado en la defensa de los trabajadores estables, y no han sabido cómo hacer frente a la ampliación y consolidación del segmento laboral precario; indirectamente han contemporizado con el *efecto amortiguación*: cuantos más trabajadores temporales haya en una empresa, tanto más garantizados frente al despido estarán los puestos fijos. Este efecto se produce especialmente en aquellos países, como el nuestro, en los que el despido de los estables es caro (Polavieja, 2003, 76 y ss., 299 y ss.). No se tome lo anterior a modo de culpabilización de los sindicatos. No es fácil encontrar una salida airosa a la contradicción entre el mantenimiento de ventajas adquiridas por los trabajadores y las exigencias de las nuevas “empresas red” para crear nuevos empleos... La reconstrucción de la cuestión social para recuperar protección y garantías laborales es una tarea histórica multidimensional sobre la que no se vislumbran perspectivas claras en las sociedades tardocapitalistas de economía globalizada. Apuntemos, pues, la contradicción y la dificultad para superarla en el orden económico político actual, en el que se nos presenta en forma de dilema ruinoso con tanta frecuencia.

### ***Aproximación al problema desde un caso local***

La problemática que hemos ido exponiendo está acentuada en España en aquellas comunidades autónomas, provincias o ciudades en las que es mayor el desempleo y la temporalidad laboral (a menudo correlativos). Los trabajos menos cualificados son los que más se prestan a la rotación. Y una tasa de paro alta facilita a las empresas mantener

mediante contratos temporales un número de puestos por los que van desfilando nuevos empleados; piénsese en puestos como reponedores o repartidores, a quienes en unas horas se les puede explicar su tarea.

En el caso de la ciudad de Córdoba -pronto veremos algunas cifras-, nos encontramos con un auténtico “ejército de reserva” local, dispuesto a ser contratado temporalmente para tales menesteres, y tampoco escasean quienes trabajan más horas de las contratadas bajo amenaza tácita de no renovación, o de despido tras el periodo de prueba del contrato.

Como sabemos, Andalucía presenta tasas de paro y de temporalidad por encima de la media española; pero además, dentro de ella, las provincias de Cádiz y Córdoba se señalan como los casos más graves. En la EPA del 4º trimestre de 2004, las tres provincias que encabezan el desempleo en España son Cádiz (21,32%), Córdoba (20,83%) y Badajoz (20,30%). Correlativamente con esta tasa de paro, el porcentaje de contratos temporales también es muy elevado. Durante 2004, el promedio de contratos temporales en la provincia de Córdoba ha sido el 97,49% frente a un exiguo 2,51 de indefinidos. Para tener una visión comparativa, observemos que la media anual de contratos indefinidos en Andalucía fue del 3,93%, y la media nacional del 8,61%. En la ciudad de Córdoba las cosas mejoran en cuanto a la temporalidad. Ello se debe a la mucho menor incidencia de la temporalidad agrícola, que tanto peso tiene en el medio rural andaluz. Pero aun así, sólo el 6,5% de los contratos del primer trimestre de 2005 fueron indefinidos. El perfil del desempleado cordobés no difiere cualitativamente del de otras capitales andaluzas, aunque varíen las cifras y el factor inmigrante (aquí escaso). El 65% de las personas desempleadas de Córdoba son mujeres, el 40,2% de parados no tiene el certificado de estudios obligatorios, y otro 32% sólo posee la titulación académica más elemental; y el sector económico que acumula el mayor número de contratos es el de los servicios (45,4% en el primer trimestre de 2005), pero también el que acumula mayor número de activos parados respecto del total (54,7%) (Fuentes: Servicio Andaluz de Empleo, SAE, e Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, IMDEEC).

Vamos a servirnos en la aproximación al caso de Córdoba de un análisis sociohermenéutico de discurso, como hemos anunciado al principio. Las grabaciones las llevamos a cabo para el proyecto de investigación *La población juvenil de Córdoba que abandona el sistema educativo tras la etapa obligatoria: inserción laboral de estos jóvenes a través de la educación no reglada* (2002-2003), desarrollado por un equipo interdisciplinar de la Universidad de Córdoba. El proyecto permitió elaborar un informe técnico para el ayuntamiento de ese municipio en el marco de un convenio de colaboración suscrito con nuestra universidad. Participaron en él básicamente miembros de nuestro Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades y del Departamento de Educación.

En aquel proyecto centramos nuestro interés en jóvenes que acudían a los cursos de las llamadas *Experiencias Mixtas de Formación y Empleo, Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo*; algunos de ellos –adolescentes que abandonaron la escuela sin

titulación alguna y en riesgo de marginalización- fueron reclutados por los educadores de calle del ayuntamiento, con miras a su inserción social. Proceden de barrios conocidos con el estigma de *marginales* desde su asentamiento; pero también de antiguos barrios obreros con tendencia a la degradación. En ambos medios es fácil encontrarse con familias que no cumplen su función socializadora adecuadamente, formas de vida propias de las *infraclases*, y presencia de actividades desviadas que pueden servir de referencia a grupos callejeros de niños y jóvenes. Daremos cuenta aquí de la percepción que esos jóvenes tienen de su situación, así como de la mentalidad de los técnicos e instructores que intentan insertarlos. Paradójicamente las palabras de esos actores de carne y hueso tienen una resonancia más general, menos localista, que las descripciones de los barrios o de los cursos a los que nos estamos refiriendo y que aquí obviaremos; sus alocuciones personales a menudo evocan un discurso, difundido por los medios de formación de la opinión pública, propio del neoliberalismo económico envolvente.

Para la producción de este material empírico, se grabaron entrevistas cualitativas a responsables institucionales de organizar los cursos, a monitores y a educadores; y también discusiones de grupo con jóvenes que habían sido reclutados para los cursos, entre los que predominaban quienes no habían obtenido el título correspondiente a la educación obligatoria. En ellas se pone de relieve, además de la recepción de las ideas neoliberales, un notorio déficit de capital social en este grupo de población que tanto lo necesita, es decir, de redes que faciliten la inserción laboral de estos jóvenes. Esto nos llevará a concluir la importancia de los cursos ocupacionales para este tipo de población, jóvenes en riesgo – algunos aún menores de edad- a los que se presta menos atención de la que se debiera (si se pretende combatir la desigualdad y la exclusión...).

Los responsables de los cursos ocupacionales (FPO), diseñados para la inserción laboral de baja cualificación, se hacen eco de la literatura managerial acerca de la creación de empleo y de la selección para él. Es decir, salen al encuentro de la lógica de la empresa-red propia de la actual economía neoliberalizada, y dan por supuesto que

“el mercado de trabajo va... a una velocidad tremenda. Entonces, tendríamos que estar analizando... para luego hacer planes formativos a medida para la empresa..., y bueno sí, diseñarlos por competencias, que es lo que se está ahora trabajando, valorando actitudes, etcétera , tú lo que trazas es, incluso, tendencias y caminos profesionales..., es decir, yo te formo ahora en esto pero que sepas que dentro de dos años vas a tener que formarte en esto, en esto y en esto (...) no se puede decir, tú no te preocupes que cuando salgas de aquí una empresa te dará de alta en la Seguridad Social y cobrarás la jubilación dentro de no sé cuantos años, eso no, ese mensaje no puede darse, hay que ser emprendedor, imaginativo, tomar iniciativas ..., esa es la mentalidad que tienen que entender, que el mercado se paga por servicios... ¿ tú que me ofreces?, esto, pues yo te pago tanto.” (ETI 1)

Es un modo de funcionar y de ver las cosas que individualiza fuertemente el proceso de inserción o reinserción en el mundo laboral. Cada individuo debe proveerse de información, formación y meritocratización particular de cara a hacer currículo, buscar empleo, etc. Son políticas que rompen conceptos que en épocas anteriores eran ampliamente aceptados, como el de *normalización laboral* y el de *compromiso colectivo* en la construcción de la ciudadanía (Alonso, 2000).

Pero aunque se responsabiliza al individuo de su éxito o fracaso en el mercado laboral, o de su inserción en él, se introduce *lo social dominante* de múltiples y oblicuos modos; por ejemplo, paradójicamente, se debe estar dispuesto a no mostrarse individualista a fin de poder manejarse uno/a bien en equipo o con los clientes, y dejarse manejar por la empresa (Taberner, 2003, 90). Hay también una lógica diferente, benefactora y no economicista, para promover estos cursos de inserción laboral; una lógica asistencialista que se acentúa cuando la institución promotora es sensible al problema de la exclusión social, o a la discriminación extrema patente en algunos barrios

“Hacemos cursos de éstos del Ayuntamiento (como entidad que colabora para su impartición) para barriadas marginales como Palmeras y Moreras... para alumnos que todavía no tienen el certificado de escolaridad. (...) El Ayuntamiento busca dónde hace falta una actuación y luego monto 3-4 cursos para oficios...., que digamos, que se aprovecha la formación y entonces lo que se pretende es sacar un poco a los alumnos de...del mundo en el que están metidos.” (...) “un curso que les obliga a venir de lunes a viernes de nueve a dos, y no les deja hacer otra cosa en ese tiempo...; pues la mayoría de estos jóvenes que quedan excluidos del sistema, si no les ofreces una formación conectada a una experiencia laboral inmediatamente retribuida de alguna manera, beca, ayudas a..., o la fórmula que sea, difícilmente entran en el circuito, difícilmente” (ETI 2).

Podríamos decir también que, en las políticas de empleo, se asume la *función latente* de sujetar a los individuos premarginales en los mercados secundarios de trabajo, estabilizando estos márgenes como un elemento del modelo de estructuración social. Tales políticas activas indirectamente ayudan a debilitar las *convenciones* que enlazaban las políticas sociales y las laborales sobre la idea de un modo de vida salarial normalizado y universalizado, que se consideraba anclado a los derechos de bienestar social y ciudadanía. Forman parte de la derivación del Estado de Bienestar hacia un modelo asistencial más recortado, tendente al mínimo en algunos países.

Esta situación afecta de forma muy intensa a los jóvenes desfavorecidos de nuestro estudio; y aún añade mayor ambigüedad, contradicción y conflictividad al, ya complejo, proceso de transición escuela-trabajo que se desarrolla actualmente; pues a pesar de todo nos cabe pensar, puestos en un extremo, que más les vale una inserción laboral frágil que verse abocados a la incorporación desviada a actividades delictivas, muy presentes en algunos barrios de procedencia de nuestros jóvenes.

Lo tienen difícil; pues, además de soportar el clima de inseguridad y desviación en su propio barrio, encuentran el obstáculo añadido de que los rechazan para ciertos empleos locales por su lugar de procedencia. Su barrio no sólo les socializa en una forma de vestir o de relacionarse “poco conveniente” para algunas ocupaciones, sino que se convierte en un *estigma* el mero hecho de residir en él.

### ***Dificultades especiales y redes comunitarias para la inserción***

Estos jóvenes aspirantes a trabajar van comprendiendo e interiorizando, a su modo, que el *habitus* propio de la nueva clase media es el que rige en el mercado de trabajo de los servicios. De ahí que sean receptivos a la llamada de sus educadores para que valoren las actitudes y habilidades de comportamiento. Para tareas de atención al cliente, sea en superficies comerciales, en hostelería, como recepcionista, etc., en las que la formación formal no es determinante, y que pueden ser desempeñadas por jóvenes sin credenciales académicas, se priman cualidades y habilidades tales como la presencia física, la vestimenta, el autocontrol emocional, la soltura en la comunicación, etc. En este sentido, la mayoría de estos jóvenes que proceden de familias y medios sociales desfavorecidos y no han sido socializados en esas habilidades que aporta el *capital cultural*, encuentran otra dificultad añadida para su inserción sociolaboral. En las discusiones grabadas denuncian airadamente que sufren una auténtica exclusión o *cierre social* en razón de la procedencia de ciertos barrios periféricos con *mala fama*. Ahí sí hemos detectado una actitud rebelde ante tamaña injusticia, alejada del lamento individualizado victimista tan habitual. Tienen conciencia de que se les cierra prácticamente el acceso a muchos sectores del mercado de trabajo local en virtud de su lugar de procedencia y su limitado *capital cultural* (apariencia, saber estar y desenvolverse propio de clases medias educadas) y *capital social* (red de influencias, confianza o fiabilidad).

...“te cogen, según como te vean ¿no? Al que sea más agradable” (...) “Es .que eso (la posibilidad de empleo) tiene que ver con (rasgos de) la persona” (...) “que vayas bien vestido, que hables bien, ... en algunos trabajos te tienes que quitar el zarcillo (pendiente) o te echan para atrás.” (DGJ 2)

“También donde vivas...también te perjudica mucho” (...) “le dices de dónde eres y ..¡uf!, fuera de aquí vayamos a que hagamos esto..., yo he ido a buscar trabajo a tiendas, a supermercados, a casas..., y me han rechazado por ser de dónde soy..., y eso son prejuicios que nos afectan a nosotros a la hora de buscar mañana trabajo”; (...)“ es que me han dado con la puerta en las narices..., y necesitaban gente... He ido a una tienda de ropa, y dicen : ¿de donde eres? Dices, de esto... de Las Palmeras...; pues lo siento vayamos a que robes, ¡así!” (DGJ 1)

¿Y cuáles son las redes, los contactos que les permiten conocer ofertas de trabajo para las que no exigen un origen residencial “honorable”?

Las relaciones sociales de parentesco, amistad y vecindad, e incluso el azar, parecen desempeñar esa importante función y, en muchos casos, son las que permiten el acceso al empleo a pesar del abandono temprano de los estudios, o un lugar de residencia "infamante". Sobre todo, en trabajadores de baja cualificación y para jóvenes que buscan los primeros empleos, la familia y los amigos emergen como las redes de apoyo más próximas e importantes. En los segmentos secundarios y marginales del mercado de trabajo, otros mecanismos de intermediación más formalizados, como el INEM, SAE, entrevistas personales, etc, tienen menor relevancia en nuestro caso local.

"A mí, me ha buscado todos los trabajos mi padre, menos uno que me lo buscó mi tío, habló con el de (empresa de plástico) y me fui allí, y ahora si no encuentro de esto, habla mi tío otra vez (...) o vas a una amiga y le dices, si te enteras de algo me avisas y así..., (...) sí, sí, por amigos y familiares; a ellos los conocen ya en su trabajo y dicen...bueno sí. (...) Mi cuñado es albañil y se lleva muchos de allí del barrio, dicen a lo mejor, que quiero un chaval, buscan a ese chaval y se lo llevan, y a lo mejor sale hasta colocado." (DGJ 3)

La información que hemos obtenido mediante técnicas cualitativas, nos enfrenta a ambigüedades y ambivalencias del discurso producido y del nuestro propio. Nosotros mismos, en cuanto investigadores y hermeneutas, no hemos podido sustraernos a la ambigüedad e incluso al sentido contradictorio que se desprende de algunas políticas y hechos que pretendemos aprehender más allá de los discursos. Somos conscientes de que, por un lado, hemos señalado a la formación ocupacional como un mecanismo de inserción en un mercado secundario de trabajo presidido por la precariedad y la explotación postfordista; por otro, consideramos que esta inserción permita que los jóvenes parados de barrios difíciles eludan una situación de riesgo. (La contradicción está servida: ¿denunciamos las malas condiciones del trabajo descualificado ... y, sin embargo, valoramos positivamente la inserción de jóvenes en riesgo en este mercado laboral precario, enfatizamos la utilidad social de las políticas de empleo y los cursos ocupacionales?). Es tarea del pensamiento crítico sacar a la luz esas contradicciones remitiéndose, teórica y prácticamente a la vez, a una reconstrucción de la ciudadanía laboral que las políticas neoliberales van minando día a día en favor del mercado. Y eso es lo que aquí, entre otras cosas, hemos intentado hacer.

La acentuada y creciente terciarización de la economía pone aún más en primer plano del empleo el sector servicios. Y dentro de él, los trabajos precarios que sirven de referencia a estos jóvenes sólo requieren un nivel mínimo de conocimientos formales. Pero el aprendizaje de hábitos, de normas y habilidades comportamentales cobra en la práctica una importancia creciente. Este aprendizaje, por lo general, ha estado asociado a los procesos de socialización primaria y, sobre todo, a la experiencia en el trabajo. Mas, en el caso de nuestros jóvenes cordobeses en riesgo, que abandonaron temprano el sistema de enseñanza y andan carentes de experiencia laboral, también los cursos de FPO les pueden

acercar al aprendizaje de estas cualificaciones informales. Si bien este aprendizaje de habilidades comportamentales en el trabajo se percibe, en principio, más bien como un primer paso de inserción social y laboral que como una fórmula efectiva para un futuro empleo estable, que se les antoja fuera de sus posibilidades más inmediatas. Son plenamente conscientes del tipo de contratos que les cabe esperar; unas expectativas contractuales poco esperanzadoras, que tal vez sus padres no tuvieron que afrontar cuando tenían su edad, pero que han terminando atrapándoles de adultos en la mayoría de los casos.

La revolución tecnológica no sólo crea puestos cualificados sino que destruye antiguos empleos que se transforman en trabajo descualificado; y acrecienta empleos rasos en el sector terciario. Mas para nosotros la cuestión no es sólo ésta sino la gravedad del hecho de que antes tales trabajos se correspondían con empleos fijos y con garantías sociales. Ahora, en cambio, son cubiertos demasiadas veces por contratos en prácticas, contratos temporales, rotaciones, falsos autónomos, trabajo sumergido etc...

### ***Una inserción necesitada de apoyo institucional***

La perspectiva contractual poco halagüeña a la que hemos aludido, en el periodo de transición desde el sistema educativo al mundo del trabajo, afecta también a los jóvenes con mayor formación académica. Pero en los empleos que exigen cualificación es más frecuente pasar a la condición de fijo tras un periodo de aprendizaje, que puede ser relativamente largo o tener un coste considerable para la empresa; y por esa misma razón adicional es menos frecuente que despidan a tales empleados, una vez que los han hecho fijos. Por eso insistimos en que las repercusiones de estos cambios en las relaciones laborales afectan más negativamente a la inserción de jóvenes de medios sociales desfavorecidos y con pocos estudios

Y es en este punto donde el *discurso de las competencias que deben integrarse en el capital humano individual y colectivo* resulta muy eficaz para legitimar o enmascarar este retroceso social y este aumento de la desigualdad. El problema social es reformulado como un problema de formación de los individuos o de la mano de obra en general. Se insta a implementar políticas de formación para resolver los problemas de desarrollo económico y empleo. Pero además se responsabiliza oblicuamente al individuo de su propio fracaso en la consecución de un empleo solvente, pues se da por supuesto que quien adquiere competencias adecuadas se inserta sin problemas en el mercado de trabajo.

Quien adquiere *competencias* es a la vez *competente* y *competitivo* en el mercado laboral, un mercado cuya *eficiencia económica* –y de rebote también *social*, se añade o se presupone- no es puesta en cuestión, a modo de dogma del neoliberalismo. La *mano invisible* del mercado no sólo aumenta los beneficios de las empresas bien gestionadas, sino que se encargará de premiar a los trabajadores aptos; y de marginar a los ineptos que

por no importa qué razones no puedan competir (darwinismo social). A estos *incompetentes* van dirigidas las políticas de formación a desempleados para que adquieran las citadas competencias; si no las adquieren tendrán dificultades para la inserción –ya bajo su responsabilidad, según la lógica neoliberal más al uso–.

Esta mentalidad, que acabamos de resumir, está muy extendida entre los organizadores de los cursos, y la transmiten a los jóvenes; entre ellos apenas quedan vestigios de la cultura obrera de crítica y transformación social tan común en la época keynesiana. De considerarse un derecho *normal* el acceso a un empleo fijo, se ha pasado a estimarlo como un mérito, un resultado asequible sólo a quien vale y se esfuerza. Para quienes no lo consiguen queda el segundo mercado de trabajo –el precario– y la asistencia social de mínimos.

En el colectivo del que se nutren los cursos de nuestro estudio, la inversión educativa institucional en formación parece estrellarse contra la función reproductora de la clase social baja (a veces infraclase) en un contexto de trabajo segmentado aunque aparentemente individualizado y meritocrático.

Esto representa el declive de las políticas sociales de ciudadanía total y su cambio por políticas asistenciales muy focalizadas en grupos no laborales o sublaborales. Es una asistencialización que se hace complementaria del subempleo y de la vulnerabilidad lo que espera a este tipo de jóvenes, cuya inclusión social a través de una relación salarial estable se encuentra cada vez menos garantizada socialmente; pero tal reconstrucción se plantea como una tarea de largo alcance en un mundo globalizado que condiciona las políticas sociales. Así que nuestro recordatorio de que *Otro mundo es posible*, al estilo del Foro Social de Portoalegre, aunque necesario, va a ser poco constructivo si no va acompañado de alguna propuesta concreta sobre qué hacer mientras tanto con estos jóvenes. Por lo que, aun sumergidos en la contradicción que hemos señalado, y aun sabiendo que lo propuesto sólo cubre una pequeña punta de iceberg, damos a conocer aquí, a modo de ejemplo, algunas orientaciones contenidas en el informe técnico que hicimos para el Ayuntamiento de Córdoba, mencionado anteriormente (López Calvo et al. 2004: 518).

Las conclusiones de los estudios de caso no son sin más generalizables (a otras ciudades en esta ocasión) y, menos aún, las recomendaciones; pero sí dan pistas para otros casos a los que puedan ser aplicadas si un estudio comparativo u otra investigación pertinente lo aconsejan, por eso nos permitimos darlas a conocer aquí.

De una forma genérica consideramos un gran acierto –desde una óptica inclusiva– el que en los municipios se de prioridad en la impartición de cursos ocupacionales al colectivo en riesgo aludido en la introducción: jóvenes que abandonan la escuela tempranamente y residen en los barrios más desfavorecidos. En otras ciudades habrá que tener muy en cuenta el factor migratorio, que en Córdoba es aún muy poco significativo.

Esta atención al colectivo organizando cursos, para ser eficaz, requiere un marco de política social activa e instrumentos que pueden adoptar múltiples formas, pero que deberían cubrir los siguientes objetivos:

- Llevar a cabo una observación permanente del absentismo y el abandono escolar (en colaboración con la Delegación correspondiente).
- Coordinar acciones de los servicios municipales de orientación profesional ocupacional con los Departamentos de Orientación de los centros de Educación Secundaria.
- Hacer un seguimiento crítico y continuado de la oferta y la calidad pedagógica de los cursos y de su eficiencia en la inserción.
- Concretar periódicamente las zonas de la ciudad que necesitan mayor oferta de cursos y atención de los educadores de calle (que en nuestro caso también los difunden).
- Promover institucionalmente, para esta labor de inserción, redes de cooperación y solidaridad estables entre la administración municipal, asociaciones vecinales, de empresarios y de trabajadores, escuelas públicas, organizaciones de voluntarios sin ánimo de lucro...; y mantener las ya promovidas.

El último punto sale al paso de una repetida constatación al leer las transcripciones: que el único capital social de que disponen nuestros jóvenes es la familia y los amigos. Les faltan relaciones corporativas que generen contacto y confianza entre ellos y los empleadores (el INEM no les funcionó, aunque algunos rondaron por allí). Y cuando la familia y la comunidad vecinal no cumplen o no pueden con la tarea, hay que suplir la organización informal espontánea con organizaciones formales (Coleman, 2001, 51-52 y 75). Los ayuntamientos son órganos especialmente indicados para actuar localmente, aunque estemos pensando globalmente.

### **Bibliografía**

ALONSO, L.E. (2000) *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil* (Madrid, Fundamentos).

BILBAO, A. (1993) *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera* (Madrid, Trotta)

BOYER, R. (1986) *La flexibilidad del trabajo en Europa* (Madrid, MTSS).

CASAL, J. (1996) Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del Siglo XXI, pp. 295-316, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 75/96.

CASTEL, R. (1995) *La métamorphose de la question sociale* (Paris, Fayard).

- CASTELLS, M. (1997) *La era de la información. La sociedad red*. (Madrid, Alianza).
- CASTILLO, J.J. Y LÓPEZ CALLE, P. (2003) Mujeres al final de la cadena, *Sociología del trabajo*, nº 47.
- COLEMAN, J. (2001) Capital social y creación de capital humano, *Zona Abierta*, nº 94-95, pp. 47-81.
- HARRISON, B. (1998) Labor market restructuring and workforce development, GILLOTZ, R.P. (ed.), *Jobs and Economic Development* (Londres, Sage).
- LAPUENTE, J. Y ORTIZ, D. (2000) Las políticas laborales, en ADELANTADO, J (Coord.), *Cambios de el Estado de Bienestar* (Barcelona, Icaria).
- LÓPEZ CALVO, A., LÓPEZ CALVO, L. y TABERNER, J. (2004) Reestructuración del mercado de trabajo y Formación Profesional Ocupacional, *Revista Española de Pedagogía*, año LXII, nº 229, pp. 505-520.
- LOZARES, C. (Coord.) (2000) *¿Sirve la formación para el empleo?* (Madrid, CES).
- MARTÍN, M. y VELARDE, O. (2001) *Informe Juventud en España* (Madrid, INJUVE-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- MARTUCELLI, D. (1998) Socialization et desinstitutionalization: le cas des adolescents, *Recherches Sociologiques*, año 1998 nº 3, pp. 91-110.
- OSTERMAN, P. (1994) How common is workplace transformation and who adopts it?, *Industrial an Labor Relations Rewiew*, vol. 47, nº 2.
- PÉREZ FERRANDO, M.V. (coord), LÓPEZ CALVO, A., LÓPEZ CALVO, L. y TABERNER, J. et al. (2004), *La formación ocupacional: hacia la inserción laboral de la juventud de Córdoba* (Córdoba Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba).
- POLAVIEJA, J. (2003) *Estables y precarios* (Madrid CIS-Siglo XXI)
- PUTNAM, R. y GOSS, K (2003) Introducción, en PUTNAM, R. (ed.) *El declive del Capital Social*, pp. 7-33.
- RECIO, A. (1999) La segmentación del mercado laboral en España, en MIGUÉLEZ, F y PRIETO, F., *Las relaciones de empleo en España* (Madrid S. XXI).
- ROTHERY, B. Y ROBERTSON, I. (1995) *The truth about outsourcing* (Nueva York, Gower Publishing).
- SENNET, R.(2000) *La corrosión del carácter* (Barcelona, Anagrama).
- TABERNER GUASP, J. (2003) *Educación y Sociedad* (Madrid, Tecnos).
- ZUBERO, I. (1998) *El trabajo en la sociedad* (Bilbao, Universidad del País Vasco).